Working for You

LABOUR

TRAVAIL

Human Resources Development Canada
Développement des ressources humaines Canada

105-00797/

Our Mission

The Labour Program mission

is to promote a fair, safe, healthy,

stable, cooperative and productive

work environment that contributes

to the social and economic

well-being of all Canadians.

Available on the Internet at:
http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/

If you require additional copies or an alternate format of this publication, please contact:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Quebec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260
Cat. N°: LT-061-02-98

Printed in Canada
© Minister of Public Works and
Government Services Canada 1997

Cat. N°. L2-43/1998 ISBN 0-662-63392-X

Canada

Our Role

The Labour Program focuses on the workplace, the changes affecting the workplace and the needs of employers and employees in Canada. The Labour Program is responsible for developing, administering and enforcing legislation and regulations related to the workplace, including the ***Canada Labour Code,*** the ***Employment Equity Act*** and other legislation on wages and working conditions.

One of the key responsibilities is to administer legislation affecting the working relationship between employers and employees involved in federally regulated activities. The ***Canada Labour Code*** governs federally regulated employees which represent roughly 10% of all working Canadians employed in key sectors of the economy, including:

- Air, interprovincial rail, road and pipeline transportation;
- Banking;
- Broadcasting;
- Uranium mining;
- Shipping and related services;
- Telecommunications; and
- Crown corporations.

The ***Canada Labour Code*** governs industrial relations (Part I), occupational safety and health (Part II), and minimum labour standards and equal wages (Part III).

The ***Canada Labour Code*** applies to all interprovincial and international business activities in federally regulated sectors. The occupational safety and health provisions of the ***Code*** apply not only to these industries, but also to the federal public service and some employees involved in oil and gas exploration. The industrial relations aspects of the ***Code*** apply to all industries in the Yukon and

Northwest Territories, as well as federally regulated industries in all provinces.

The purpose of the ***Employment Equity Act*** is to achieve equality in the workplace and in the pursuit of that goal to eliminate barriers experienced by women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

How We Work For You

Since 1900 we have focused on the workplace. Our name, organization and mandate have changed over the decades in response to the rapidly changing realities of the workplace and the evolving needs of employees in Canada.

For most of this century, Labour Canada was an independent federal department. It became the Labour Program within Human Resources Development Canada (HRDC) when the Department was created in 1993.

The National Headquarter's Labour Branch is currently composed of four Directorates offering different services:

- Federal Mediation and Conciliation Service;
- Operations which includes: Occupational Safety and Health, Fire Prevention, Labour Standards and Workplace Equity, Federal Workers' Compensation, as well as Client Education and Training and Labour Operations Applications Development Services;
- Strategic Policy and Partnerships; and
- Workplace Information.

Our Objectives

Canada's ability to compete internationally and provide secure, rewarding jobs domestically depends on highly productive workplaces. The key to creating such workplaces is in striking the right balance among the interests of employees, organized labour, and employers in Canada.

The Labour Program supports that objective by promoting a cooperative work environment that fosters constructive labour management relations and encourages innovation, investment and employees' well-being. Through its policies and programs, technical advice and support services, it helps to promote workplaces that address emerging issues facing employers, organized labour, and employees alike.

It's our business to ensure that Canadians work in a safe, healthy and fair environment. We provide an array of programs and activities to equip employees and their employers with the skills they need to respond to emerging trends in the workplace and to adapt to the changing nature of work itself.

The Labour Program develops and administers legislation regulating the conditions of work within its jurisdiction and ensures employer compliance.

Working to Serve You

The Labour Program provides a wide range of services to assist and support labour and management through various HRDC offices across the country, including:

- Provision of industrial relations dispute settlement assistance and preventive mediation programs;

- Investigations of serious/fatal accidents, refusals to work, dangerous situations, group termination and unjust dismissals;
- Complaint investigations, programmed inspections, permit investigations, technical surveys and safety audits in the areas of safety and health as well as labour standards;
- Inspections, audits and on-site visits to monitor pay equity progress and support compliance on employment equity legislation and regulations;
- Advice and assistance to employers, employees, committees and representatives of occupational safety and health and unions' representatives;
- Counselling and education, including promotional activities such as seminars, conventions and conferences.

Information on Labour Program policies and procedures is available through the Service Delivery Network (SDN) of Human Resources Development Canada (HRDC). The "single window" Service Delivery Network links 100 HRDC offices to approximately 200 satellite offices, 400 automated kiosks, 11 telephone service centres and 10 mail centres serving communities across Canada.

Our Programs and Services

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) supports collective bargaining within the federal jurisdiction by helping management and labour settle their collective bargaining differences in an amicable and efficient manner. It promotes constructive industrial relations and helps to provide labour and management with the opportunities and skills necessary to resolve contentious issues before they

come to the bargaining table and thereby help avoid work stoppages.

The statutory conciliation process provides experienced conciliators to parties in collective bargaining disputes to help settle their differences. The Service enjoys over 90% success rate at settling disputes without either party resorting to a work stoppage.

FMCS offers grievance mediation as an alternative to arbitration. It oversees the Ministerial appointment of arbitrators, when the two sides are unable to agree on a suitable candidate; adjudicators to hear the unjust dismissal complaints of employees not covered by collective agreements; and, referees to hear appeals of payment orders or notices of unfounded complaints under the wage recovery provisions of the ***Canada Labour Code.***

The Service also provides parties in a strike/lockout situation with mediation assistance at the appropriate stage of the negotiations. A Preventive Mediation Program helps employers and unions communicate openly through labour management committees.

FMCS conducts research to support the work of mediators and conciliators. It aids in the development and implementation of industrial relations policy, and provides expertise to government departments and agencies on initiatives with industrial relations implications for sectors under federal jurisdiction. Collectively, these various forms of advice and assistance contribute to better workplace relations.

Labour-Management Partnerships Program

Continual innovation is critical if the Canadian workplace is to remain competitive. The Labour-Management Partnerships Program (LMPP) supports experimentation and

cooperation by funding joint labour-management projects at the worksite, as well as the sectoral and national levels.

The LMPP offers financial assistance to employers and unions so they can jointly investigate new approaches to workplace reorganization, restructuring, industrial relations and human resource management.

Funds are also provided for conferences and seminars aimed at improving labour-management dialogue or debating public policy issues. In addition, advice is offered on alternative approaches to collective bargaining and information is made available on pilot projects that may be of interest to the business and labour communities.

For further information,
you can contact our regional FMCS offices:

Halifax, N.S. (902) 426-9523
Montreal, Quebec (514) 283-5731
Ottawa, Ontario (819) 953-9861
Toronto, Ontario (416) 954-2871
Vancouver, B.C. (604) 666-0241

OPERATIONS

Occupational Safety and Health

One of the primary goals of the ***Canada Labour Code*** is to prevent workplace accidents and exposure to hazardous substances that could adversely affect employees' health. The Labour Affairs Officers conduct workplace inspections and safety audits, respond to employee complaints and investigate accidents. Employees of the Operations Directorate work with safety and health committees locally, help develop safety procedures and offer education programs to assist employers and employees to make their worksites safer and healthier.

The Labour Affairs Officers also administer the ***Non Smokers' Health Act and Regulations,*** which prohibit smoking in all workplaces under federal jurisdiction except in designated smoking areas. Counselling, inspections, complaint investigations and enforcement measures promote and ensure compliance.

Fire Protection

One of the greatest risks to safety and health is workplace fires. To avoid needless loss of life or injury, and to protect against property damage, Fire Protection Services staff develop and administer fire protection policies and safety standards.

They enforce fire safety and building code regulations, inspect projects, conduct engineering surveys, and provide on-site educational and counselling services aimed at reducing fire risks. These services are provided to federal departments and agencies as well as First Nations.

Federal Workers' Compensation

Despite best practices and best efforts, accidents occur in the workplace. Injured employees need income protection while they are recovering. The Labour Program administers the ***Government Employees' Compensation Act,*** which provides benefits to injured employees of the federal government.

Under this program, provincial Workers' Compensation Boards (WCBs) provide benefits to federal government employees at the same rate and under the same conditions as those of other injured employees. Deposits for these benefits are paid by the Labour Program to provincial WCBs and a portion of the cost is recovered from federal Crown corporations.

Labour Standards

Holidays, maternity related reassignment leave, maternity leave, parental leave, overtime, layoffs, severance pay, wages and sick leave are important issues to employees in Canada. The assurance of those rights has a direct impact on their job performance.

The Labour Program establishes and protects employees' rights through legislation and regulations governing labour standards for employees under federal jurisdiction. Wage recovery and payment orders, for example, are designed to ensure employees receive any outstanding salary or benefits owing to them from their employer. Once a Labour Affairs Officer (LAO) determines a complaint over non-payment of wages is founded, the LAO has the power to issue an order to an employer or director to pay the amount due to an employee.

When wage recovery from a corporation is unsuccessful, the company's directors may be held liable.

Labour Affairs Officers in regional offices across the country ensure federal labour standards are upheld through a mix of inspections, investigations of complaints, and promotional and informational activities.

Workplace Equity

A workplace that fully respects and fairly responds to the concerns of all its employees — regardless of gender, heritage or physical attributes — is both more productive and more competitive. It can fully capitalize on the richness of its diversity, an increasingly important asset in the global marketplace.

The Labour Program's efforts to ensure fairness in the workplace took a major step forward when the new ***Employment Equity Act*** came into force in October 1996.

This legislation expands coverage of the earlier ***Act*** to the federal public service, and continues to apply to Crown corporations and federally regulated employers in the private sector with 100 or more employees operating in such areas as telecommunications, banking, and inter-provincial and international transportation. The new ***Act*** clarifies employers' responsibilities and provides for enforcement of employer obligations through on-site audits by the Canadian Human Rights Commission, with final enforcement by an Employment Equity Review Tribunal if necessary.

The **Federal Contractors' Program** also promotes workplace equity among contractors doing business with the federal government. It applies to contracts for goods and services worth more than $200,000 where the contractor employs 100 or more employees. The new ***Employment Equity Act*** requires that obligations to implement employment equity under the Federal Contractors' Program be equivalent to those under the legislation. Enforcement is the responsibility of the Labour Program.

The Labour Program supports implementation of the ***Employment Equity Act*** and the Federal Contractors Program by:

- conducting research, collecting data and reporting on progress for the four designated groups (women, Aboriginal peoples, members of a visible minority and persons with a disability);
- developing and conducting information programs to foster public understanding;
- providing information to employers concerning their obligations and how they can comply;
- recognizing outstanding achievements by employers;
- undertaking compliance reviews of employers subject to the Federal Contractors' Program;

- monitoring and evaluating all annual Employment Equity reports submitted by employers under the legislation; and
- producing an Annual Report on Employment Equity for Parliament.

The **Equal Pay Program** is designed to eliminate gender-based wage discrimination and to assure equal pay for work of equal value. The Labour Program determines whether a discriminatory practice is or has taken place under Section 11 of the ***Canadian Human Rights Act*** by:

- informing employers of their obligations and supporting their efforts to comply;
- conducting follow-up visits to answer technical questions and monitor compliance; and
- auditing or inspecting organizations to ensure the law is upheld.

Cases can be referred to the Canadian Human Rights Commission for investigation and resolution.

Questions specifically related to Occupational Safety and Health, Labour Standards, Workplace Equity and Fire Protection may be directed to a Labour Affairs Officer in your region. See the list of telephone numbers at the end of this brochure.

STRATEGIC POLICY AND PARTNERSHIPS

The Changing Workplace

The Strategic Policy and Partnerships directorate tracks changes occurring in the workplace, the changing nature of work, and the impact of those changes on workers. There have been several trends emerging in the workplace, such as the increase in work done outside the traditional hours and work site, the increase in part time, contract, home and tele work. There is also growing evidence of

flexible working arrangements and other innovative human resource practices being adopted in the workplace. As these issues emerge, the Directorate conducts research into new situations and consults on the impact on workers.

Key issues currently being explored include:

- innovative workplaces, ways to improve the working environment and achieve a productive workplace meeting both employees' and employers' needs;
- new working arrangements, advantages and disadvantages for workers, and workers' needs for security;
- the impact of technological change on the workplace and the need for continuous learning in the workplace and skill upgrading for workers to meet new challenges;
- flexible working arrangements for workers to meet their family and community responsibilities.

Through a process of investigation, consultation and exploration, new approaches may be developed to assist workers and the workplace adjust to the changing workplace environment.

Partnerships

Strategic Policy and Partnerships directorate coordinates Human Resources Development Canada's relations with provincial/territorial governments, international organizations, organized labour and the Canadian private sector regarding labour-related issues.

The Directorate promotes collaborative relations with provincial and territorial departments of labour, including information sharing and interjurisdictional cooperation. In addition, it provides secretariat services to the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation.

It analyzes labour-related policies and legislation, and their social and economic impacts and maintains an information base on Canadian labour law.

It also advises on strategies/opportunities for working in cooperation with unions, business groups, researchers and others to encourage effective workplaces, especially in the federal jurisdiction.

Global pressures on Canada to become more competitive have a direct impact on trade and international relations. A strong federal presence is necessary to safeguard Canadian employees' rights and to support the industries that employ them.

The Labour Program represents the views of Canada abroad in policy matters concerning working conditions, labour relations, labour standards, occupational safety and health and their impacts on international agreements such as the North American and Canada-Chile Free Trade Agreements, as well as the World Trade Organization.

The Labour Program is concerned, as well, with improving labour standards in other parts of the world. It provides a national voice on issues such as child labour, employment equity and labour standards in relation to international trade. It plays a leadership role in Canada's international involvement with bodies such as the International Labour Organization and the North American Commission for Labour Cooperation. In addition, it coordinates federal involvement in other international labour activities.

WORKPLACE INFORMATION

Employers and employees in Canada strive to remain competitive in the emerging global economy. The Directorate provides employers, employees, labour organizations, governments, and other interested parties with information

on workplace conditions, trends and innovative practices through direct personal services and consultations, by electronic means and through various publications.

New approaches to creating workplaces of the future that allow Canadian business to remain competitive is of increasing interest to the industrial relations community. Workplace Information provides a one-stop information service that offers prompt access to a full range of collective-bargaining data and other labour-related information.

A team of consultants is available to respond to specific requirements with a fully tailored information package.

The Directorate also publishes a number of periodicals that help the industrial relations community stay abreast of recent initiatives in labour relations including:

- the monthly *Wage Settlement Bulletin* and *Collective Bargaining Bulletin;*
- the quarterly analytical report, *Workplace Gazette;*
- the annual *Directory of Labour Organizations in Canada;* and
- the annual overview of *Workplace Innovations.*

For the labour relations system to function effectively, the information must move both ways: from the Labour Program to Canadian workplaces, and vice versa. The Canadian Workplace Research Network aims to improve linkages between researchers and policy makers in the areas of workplace and industrial relations through joint research initiatives and events.

The Labour Program library, established in 1900, is international in scope. It offers 200,000 books and government documents as well as a comprehensive collection of labour-related periodicals and union publications, including a microfiche collection of labour newspapers dating from the

early years of the Canadian labour movement. Through its loans and reference services, the library's resources are consulted frequently by unions, industry and universities.

What More Can We Do For You?

Just ask. Chances are, the Labour Program can help you, your company or your union better address workplace and labour relations issues. It has a vast store of information and expertise which is readily available to Canadian workplaces.

In addition to the services listed above, other resources at your disposal include:

- Labour Program Internet Site:
  http:/labour.hrdc-drhc.gc.ca
- Canadian Labour Law Information Internet Site:
  http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/policy/e/welcome_e.html
- The Labour-Management Partnerships Program provides a toll-free telephone service to respond to labour and/or management inquiries at **1 (800) 563-5677**.
- Information on employment equity and equal pay is available by dialling **(819) 953-6616** or at the Workplace Equity Web site at:
  http://info.load otea.hrdc-drhc.gc.ca./~weedis.
- The Workplace Information Directorate that can be reached at **1 (800) 567-6866**, or in the National Capital Region at **(819) 997-3117** or on the Internet at:
  http:/labour.hrdc-drhc.gc.ca.

For further information on ways we can work together, contact Labour Program personnel at any of our locations across Canada.

Communications, Labour

Human Resources Development Canada

Ottawa, Canada K1A 0J2

(819) 994-6313

British Columbia and Yukon Territory

HRDC Regional Office:

Vancouver, B.C.

(604) 666-2205 and/or **1 (800) 661-1997**

Alberta and Northwest Territories

HRDC Regional Office:

Edmonton, Alta.

NWT toll free:

Zenith 2013

Edmonton Labour Program:

(403) 495-2993

Calgary Labour Program:

(403) 292-4566

All other Alberta locations:

1 (800) 559-7789

Saskatchewan

HRDC Regional Office:

Regina, Sask.

(306) 780-5408

Manitoba

HRDC Regional Office:

Winnipeg, Man.

(204) 983-3493

Nova Scotia

HRDC Regional Office:
Dartmouth, N.S.
(902) 426-4995

Newfoundland

HRDC Regional Office:
St. John's, Nfld.
(709) 772-5022

Prince Edward Island

HRDC Regional Office:
Charlottetown, P.E.I.
(902) 566-7171

New Brunswick

HRDC Regional Office:
Moncton, N.B.
(506) 851-6640

Ontario

HRDC Regional Office:
Toronto, Ont.
(416) 954-2891

Quebec

HRDC Regional Office:
Montreal, Que.
(514) 283-2214

À votre service

TRAVAIL

LABOUR

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Notre mission

La mission du Programme du travail

consiste à promouvoir l'équité, la sécurité,

la santé, la stabilité et la coopération

en milieu de travail, au profit du

bien-être économique et social

de tous les Canadiens et Canadiennes.

Disponible sur Internet :
http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/

Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication
sous cette forme ou sous forme de médias substituts,
veuillez comuniquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
N° du cat. : LT-061-02-98

Imprimé au Canada
© Ministre des Travaux publics
et Services gouvernementaux
Canada 1997

N° de cat. L2-43/1998 ISBN : 0-662-63392-X

Canada

Notre rôle

Le Programme du travail axe ses activités sur le milieu de travail et sur les changements qui le touchent, de même que sur les besoins des employeurs et des employés au Canada. Il a comme responsabilité d'élaborer et d'appliquer les lois et règlements régissant les lieux de travail, y compris le ***Code canadien du travail,*** la ***Loi sur l'équité en matière d'emploi*** et d'autres lois sur les salaires et les conditions de travail.

L'une de ses responsabilités premières consiste à appliquer la législation relative aux relations entre les employeurs et les employés dont le domaine d'activité relève de la compétence fédérale. Le ***Code canadien du travail*** régit les employés sous compétence fédérale, lesquels représentent quelque 10 p. 100 de tous les travailleurs et travailleuses au Canada. On les retrouve dans des secteurs clés de l'économie, notamment :

- le transport aérien, ferroviaire, routier et par pipeline;
- les banques;
- la radiotélédiffusion;
- les mines d'uranium;
- le transport maritime et les services connexes;
- les télécommunications;
- les sociétés d'État.

Le ***Code canadien du travail*** régit les relations du travail (partie I), la sécurité et la santé au travail (partie II) ainsi que les normes minimales du travail et l'équité salariale (partie III).

Le ***Code canadien du travail*** s'applique à toutes les activités des entreprises interprovinciales et internationales des secteurs sous réglementation fédérale. Ses dispositions relatives à la sécurité et la santé au travail s'appliquent non seulement à ces entreprises, mais aussi à la fonction publique fédérale et à certains employés du secteur de l'exploration pétrolière et gazière. Les aspects du Code relatifs aux relations du travail s'appliquent également à toutes les industries du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, ainsi qu'aux industries de compétence fédérale situées dans l'ensemble des provinces.

La ***Loi sur l'équité en matière d'emploi*** vise à réaliser l'égalité en milieu de travail et pour atteindre cet objectif, à éliminer les obstacles que rencontrent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Notre contribution

Depuis l'année 1900, nous avons axé nos activités sur le milieu de travail. Notre nom, notre organisation et notre mandat ont cependant changé au fil des décennies en réaction aux changements rapides que connaît le milieu du travail et aux besoins sans cesse changeants des personnes en emploi au Canada.

Durant presque tout le présent siècle, Travail Canada constituait un ministère fédéral autonome. Lors de la création de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), en 1993, il devenait l'une des composantes de ce ministère sous le nom de Programme du travail.

La Direction générale du travail, à l'administration centrale, se compose présentement de quatre directions offrant divers services :

- le Service fédéral de médiation et de conciliation;
- les Opérations, qui comprennent la Sécurité et la santé au travail, la Protection contre l'incendie, les Normes du travail et l'Équité en milieu de travail, le Service fédéral des accidentés du travail, ainsi que l'Éducation des clients et la Formation, et les Opérations du travail, Élaboration d'applications;
- la Politique stratégique et les Partenariats;
- l'Information sur les milieux de travail.

Nos objectifs

La capacité du Canada à soutenir la concurrence internationale et à fournir des emplois sûrs et enrichissants à ses citoyens et citoyennes repose sur des lieux de travail très productifs. Ils le seront dans la mesure où ils assureront l'équilibre souhaitable

entre les intérêts des employés, du mouvement syndical et des employeurs au Canada.

Le Programme du travail appuie cet objectif en favorisant l'établissement d'un climat de travail coopératif, qui favorise des relations syndicales-patronales constructives et qui encourage l'innovation, l'investissement et le bien-être des employés. Grâce à ses politiques et programmes, à ses conseils techniques et à ses services de soutien, il contribue à promouvoir des lieux de travail où l'on tient compte tout à la fois des nouveaux besoins des employeurs, des syndicats et des employés.

Nous nous affairons à garantir que les Canadiens et Canadiennes puissent travailler dans un milieu où règnent la sécurité, la santé et la justice. Nous offrons un ensemble de programmes et d'activités afin de fournir aux employés et à leurs employeurs les compétences dont ils ont besoin pour réagir aux nouvelles tendances qui se dessinent dans les lieux de travail et pour s'adapter au changement que connaît le travail dans sa nature même.

Le Programme du travail élabore et applique une législation qui réglemente les conditions de travail dans son secteur de compétence et voit à ce que les employeurs la respectent.

Au travail... pour vous servir

Le Programme du travail fournit, dans les bureaux de DRHC disséminés à la grandeur du pays, une large gamme de services pour aider et appuyer les travailleurs, les syndicats et les directions d'entreprises, notamment :

- la prestation de services liés aux relations industrielles en vue d'aider au règlement des conflits et de maintenir des programmes de médiation préventive;
- des enquêtes sur les accidents graves ou fatals, les refus de travailler, les situations dangereuses, les licenciements collectifs et les congédiements injustes;

- des enquêtes sur les plaintes, des inspections programmées, des enquêtes sur les permis, des enquêtes techniques et des vérifications de sécurité touchant la sécurité et la santé aussi bien que les normes du travail;
- des inspections, des vérifications et des visites sur place pour surveiller les progrès en matière d'équité salariale et appuyer la conformité aux lois et aux règlements touchant l'équité en matière d'emploi;
- des conseils et de l'aide aux employeurs, aux employés, aux comités et représentants de la santé et de la sécurité au travail et aux représentants syndicaux;
- des conseils et de l'éducation, y compris des activités promotionnelles telles que des colloques, congrès et conférences.

Le Réseau des services à la clientèle (RSC) de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) donne accès à des renseignements sur les politiques et procédures du Programme du travail. Le « guichet unique » que représente le Réseau relie les 100 bureaux de DRHC à quelque 200 bureaux satellites, 400 modules automatisés, 11 centres de service téléphonique et 10 centres de courrier au service des collectivités de tout le pays.

Nos programmes et services

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) s'emploie à appuyer le régime de négociation collective dans le secteur de compétence fédérale en aidant les syndicats et les directions d'entreprises à régler leurs différends en matière de négociation collective d'une manière efficace et pacifique. Elle encourage des relations industrielles constructives et aide à fournir aux syndicats et aux directions d'entreprises les occasions et les compétences nécessaires au règlement des questions litigieuses avant que celles-ci ne se retrouvent à la table de négociation, contribuant ainsi à éviter les arrêts de travail.

Le processus de conciliation prévu par la loi permet aux parties aux prises avec un différend en matière de négociation collective

de bénéficier des services de conciliateurs expérimentés pour les aider à régler leurs conflits. Le taux de réussite du Service, dans le règlement de conflits sans que l'une ou l'autre partie n'ait recours à un arrêt de travail, s'élève à plus de 90 p. 100.

Le SFMC offre une aide en matière de médiation des griefs comme solution de rechange à l'arbitrage. Il encadre les nominations d'arbitres effectuées par le Ministre lorsque les deux côtés n'arrivent pas à s'entendre sur un candidat. Certains de ces arbitres sont chargés d'entendre les plaintes pour congédiement injuste formulées par des employés non visés par une convention collective et d'autres, de traiter les appels relatifs aux ordres de paiement et les avis de plaintes non fondées déposés en vertu des dispositions sur le recouvrement du salaire du ***Code canadien du travail.***

Le Service fournit aussi l'aide d'un médiateur à des parties en situation de grève ou de lock-out, aux étapes appropriées des négociations. En outre, il offre un Programme de médiation préventive qui aide les employeurs et les syndicats à communiquer ouvertement, par l'entremise de comités syndicaux-patronaux.

Le SFMC effectue des recherches pour appuyer le travail des médiateurs et des conciliateurs. Il aide à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques en matière de relations industrielles et donne des conseils experts aux autres ministères et organismes gouvernementaux dont les projets ont une incidence sur les relations du travail dans les industries de compétence fédérale. Collectivement, ces diverses formes de conseils et d'aide contribuent à l'établissement de relations plus harmonieuses dans les lieux de travail.

Le Programme de partenariat syndical-patronal

S'ils veulent demeurer concurrentiels, il est essentiel que les milieux de travail canadiens innovent sans cesse. Le Programme de partenariat syndical-patronal (PPSP) appuie l'expérimentation et la coopération en finançant des projets syndicaux-patronaux dans les lieux de travail mêmes, tout comme à l'échelle sectorielle et nationale.

Le PPSP offre une aide financière aux employeurs et aux syndicats pour qu'ils puissent explorer ensemble de nouvelles voies en matière de réorganisation du milieu de travail, de restructuration, de relations industrielles et de gestion des ressources humaines.

Il contribue aussi au financement de conférences et de colloques visant à améliorer le dialogue entre les syndicats et le patronat ou à stimuler la discussion sur divers enjeux des politiques gouvernementales. En outre, le personnel du PPSP propose des solutions de rechange en matière de négociation collective et donne de l'information sur des projets pilotes pouvant présenter un intérêt pour le monde des affaires et le milieu syndical.

Pour de plus amples renseignements,
communiquez avec nos bureaux régionaux du SFMC :

Halifax (N.-É.) (902) 426-9523
Montréal (QC) (514) 283-5731
Ottawa (Ont.) (819) 953-9861
Toronto (Ont.) (416) 954-2871
Vancouver (C.-B.) (604) 666-0241

LES OPÉRATIONS

La sécurité et la santé au travail

L'un des principaux objectifs du ***Code canadien du travail*** consiste à prévenir les accidents du travail et l'exposition aux substances dangereuses susceptibles de nuire à la sécurité des employés. Les agents des affaires du travail mènent des inspections et des vérifications de sécurité dans les lieux de travail, réagissent aux plaintes des employés et enquêtent sur les accidents. Le personnel de la Direction générale du travail collabore avec les comités locaux de sécurité et de santé, participe à l'élaboration de procédures de sécurité et offre des programmes d'éducation aux employeurs et aux employés pour les aider à rendre leurs lieux de travail plus sûrs et sains.

Les agents des affaires du travail appliquent aussi la ***Loi sur la santé des non-fumeurs*** et le règlement connexe, lesquels interdisent l'usage du tabac dans tous les lieux de travail sous compétence fédérale, sauf dans les endroits désignés à cette fin. Ils favorisent et assurent la conformité à cette

législation en prodiguant des conseils, en menant des inspections, en enquêtant sur les plaintes et en prenant des mesures d'exécution.

La protection contre l'incendie

Les incendies dans les lieux de travail constituent l'un des plus grands risques pour la sécurité et la santé. Pour éviter des pertes de vie et des blessures inutiles et pour protéger les installations contre les dommages causés par l'incendie, le personnel du Service de protection contre l'incendie élabore et applique des politiques et des normes de sécurité en ce domaine.

Ce service applique les dispositions du code d'incendie et du code du bâtiment, inspecte les projets de construction, vérifie les aspects techniques des installations et fournit des services d'éducation et des services-conseils sur place afin de réduire les risques d'incendie. Il offre ces services aux ministères et aux organismes fédéraux ainsi qu'aux premières nations.

L'indemnisation des accidentés du travail

Les meilleures pratiques et les plus gros efforts ne peuvent éliminer complètement les accidents du travail. Il importe donc que les employés blessés voient leurs revenus protégés pendant qu'ils récupèrent. Le Programme du travail applique la ***Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*** qui prévoit le versement de prestations aux employés du gouvernement fédéral victimes d'accidents du travail.

Dans le cadre de ce programme, les commissions des accidents du travail (CAT) provinciales versent des prestations aux employés du gouvernement fédéral, aux mêmes taux et dans les mêmes conditions qu'aux autres employés blessés de leur province. Le Programme du travail verse aux CAT provinciales les fonds nécessaires pour ces prestations, puis les sociétés d'État fédérales les lui remboursent en partie.

Les normes du travail

Les vacances, réaffectation et congé lié à la maternité, congé de maternité et congé parental, le temps supplémentaire, le congédiement, les licenciements, les indemnités de départ, les salaires et les congés de maladie constituent des questions importantes pour les personnes en emploi au Canada. Le respect de leurs droits dans ces domaines influe directement sur leur rendement au travail.

Le Programme du travail établit et protège les droits des employés par l'entremise de lois et de règlements régissant les normes du travail applicables aux employés de compétence fédérale. Par exemple, le recouvrement des salaires et les ordres de paiement à ce titre visent à garantir que les employés reçoivent le salaire et les prestations en souffrance, que leur employeur doit leur verser. Lorsqu'un agent des affaires du travail juge fondée une plainte pour non-paiement du salaire, il peut ordonner à un employeur ou à un administrateur de payer les sommes dues à un employé.

Lorsqu'une société ne peut débourser ces sommes, on peut obliger ses administrateurs à les verser.

Les agents des affaires du travail en poste dans les bureaux de régions et de districts disséminés à la grandeur du pays assurent le respect des normes du travail fédérales par l'entremise d'un ensemble d'activités, y compris des inspections, des enquêtes sur diverses plaintes et des activités de promotion et d'information.

L'équité dans les lieux de travail

Un lieu de travail qui respecte parfaitement tous ses employés et qui réagit équitablement à leurs préoccupations, sans égard à leur sexe, à leur origine ou à leurs attributs physiques, est à la fois plus productif et plus compétitif. Il peut en effet exploiter au maximum la richesse de sa diversité, un atout de plus en plus important dans le marché mondial.

Le Programme du travail a franchi une étape importante dans ses travaux pour assurer l'équité en milieu de travail lorsque la nouvelle ***Loi sur l'équité en matière d'emploi*** a reçu la sanction

royale en octobre 1996. Cette législation étend le champ d'application prévu dans la ***Loi*** antérieure à la fonction publique fédérale; elle continue de s'appliquer aux sociétés d'État de même qu'aux employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale qui comptent 100 employés et plus, dont les activités s'inscrivent dans des secteurs tels que les télécommunications, les banques et le transport interprovincial ou international. La nouvelle ***Loi*** clarifie les responsabilités des employeurs et assure, grâce aux vérifications menées sur place par la Commission canadienne des droits de la personne, que les employeurs respectent leurs obligations. Au besoin, un tribunal d'examen de l'équité en matière d'emploi assurera l'exécution finale de la ***Loi.***

Le **Programme de contrats fédéraux** encourage également l'équité en milieu de travail auprès des entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement fédéral. Ce programme s'applique aux contrats de biens et de services d'un montant supérieur à 200 000 $ octroyés à des entreprises employant 100 personnes ou plus. La nouvelle ***Loi sur l'équité en matière d'emploi*** exige que les obligations relatives à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi en vertu du Programme des contrats fédéraux correspondent à celles que stipule la législation. Le Programme du travail est chargé de son exécution.

Le Programme du travail appuie la mise en œuvre de la ***Loi sur l'équité en matière d'emploi*** et du Programme de contrats fédéraux de la manière suivante :

- en effectuant des recherches, en recueillant des données et en faisant état des progrès réalisés par les quatre groupes désignés (femmes, Autochtones, membres d'une minorité visible et personnes handicapées);
- en élaborant et en offrant des programmes d'information visant à favoriser la compréhension de la ***Loi*** par la population;
- en fournissant aux employeurs de l'information sur leurs obligations et en leur suggérant des moyens de s'y conformer;
- en reconnaissant les réalisations exceptionnelles des employeurs;
- en menant des vérifications de conformité auprès des employeurs privés visés par le Programme de contrats fédéraux;

- en suivant de près et en évaluant les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi que soumettent les employeurs visés par la législation;
- en préparant, pour le Parlement, un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.

Le **Programme d'équité salariale** vise à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe et à garantir un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Le Programme du travail détermine s'il y a ou s'il y a eu une pratique discriminatoire au sens de l'article 11 de la ***Loi canadienne sur les droits de la personne*** :

- en informant les employeurs de leurs obligations et en soutenant leurs efforts pour s'y conformer;
- en effectuant des visites de suivi auprès d'eux pour répondre aux questions techniques et voir comment ils appliquent la ***Loi***;
- en vérifiant ou en inspectant les établissements pour y assurer le respect de la législation.

Certains cas peuvent être renvoyés à la Commission canadienne des droits de la personne aux fins d'enquête et de règlement.

Pour toute question touchant expressément la sécurité et la santé au travail, les normes du travail, l'équité en milieu de travail et la protection contre l'incendie, adressez-vous à un agent des affaires du travail dans votre région. Consultez la liste à la fin de la présente brochure pour en connaître le numéro de téléphone.

POLITIQUE STRATÉGIQUE ET PARTENARIATS

Le milieu de travail en évolution

La Direction de la politique stratégique et partenariats dépiste les changements qui surviennent dans le milieu de travail, les modifications que connaît le travail dans sa nature même ainsi que les répercussions de ces changements sur les travailleurs et travailleuses. Dans le milieu de travail, on a vu naître plusieurs tendances comme l'augmentation du travail exécuté à l'extérieur des lieux de travail et en dehors des heures normales et la montée du travail à temps partiel ou à contrat, du travail à

domicile et du télétravail. Dans les lieux de travail, il semble qu'on adopte de plus en plus les aménagements flexibles du temps de travail et d'autres pratiques innovatrices touchant les ressources humaines. Au fur et à mesure que surgissent ces questions, la Direction générale du travail effectue des recherches sur les nouvelles situations et mène des consultations sur les répercussions qu'elles ont sur les travailleurs et travailleuses.

Au nombre des questions clés en voie d'étude, on retrouve notamment :

- les lieux de travail innovateurs, les moyens d'améliorer l'environnement du travail et de garantir un milieu de travail qui répond aussi bien aux besoins des employés que des employeurs;
- les nouveaux aménagements de travail, leurs avantages et inconvénients pour les travailleurs et travailleuses et les besoins des employés en matière de sécurité;
- l'impact du changement technologique sur le milieu de travail et le besoin d'une acquisition continue du savoir dans les lieux de travail et d'un perfectionnement professionnel qui puisse permettre aux travailleurs de relever les nouveaux défis;
- les aménagements flexibles du travail, afin de permettre aux travailleurs et travailleuses d'assumer leurs responsabilités familiales et communautaires.

Une méthode faite d'investigation, de consultation et d'exploration permettra d'élaborer de nouvelles façons d'aider les travailleurs et le milieu de travail lui-même à s'adapter au contexte changeant du travail.

Les partenariats

La Direction de la politique stratégique et des partenariats coordonne les relations entre Développement des ressources humaines Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organisations internationales, le mouvement syndical et le secteur privé canadien sur des questions relatives au travail.

Elle encourage des relations de collaboration avec les ministères du travail des provinces et territoires, y compris l'échange de

renseignements et la coopération intergouvernementale. Elle fournit en outre des services de secrétariat à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière.

La Direction analyse les politiques et les lois relatives au travail, de même que leurs répercussions sociales et économiques et maintient une banque de renseignements sur les lois du travail au Canada.

Elle donne également des conseils sur les stratégies et les occasions de travail en collaboration avec les syndicats, les groupes d'entreprises, les chercheurs et autres afin de favoriser la mise en place de lieux de travail efficaces, particulièrement dans le secteur de compétence fédérale.

Les pressions qui s'exercent de partout dans le monde entraînent la nécessité, pour le Canada, d'accroître sa capacité concurrentielle et se répercutent directement sur le commerce et les relations internationales. Une forte présence fédérale s'impose pour protéger les droits des travailleurs et travailleuses au Canada et pour appuyer les industries qui les emploient.

Le Programme du travail fait valoir le point de vue du Canada à l'étranger sur les questions de principe ayant trait aux conditions de travail, aux relations de travail, aux normes du travail et à la sécurité et la santé au travail, ainsi que sur leur incidence en regard des accords commerciaux, tels les accords de libre-échange nord-américain et Canada-Chili ou l'Organisation mondiale du commerce.

Le Programme du travail s'intéresse aussi à l'amélioration des normes du travail dans d'autres parties du monde. Il fait valoir le point de vue du Canada sur des enjeux tels que le travail des enfants, l'équité en milieu de travail et les normes du travail en regard du commerce international. Il joue un rôle prépondérant dans l'engagement du Canada au sein de groupes comme l'Organisation internationale du travail et la Commission nord-américaine de coopération dans le domaine du travail. En outre, il coordonne la participation du gouvernement fédéral à d'autres activités internationales liées au monde du travail.

L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Au Canada, les employeurs et les employés s'efforcent de rester concurrentiels dans la nouvelle économie mondiale. Dans ce contexte, la Direction de l'information sur les milieux de travail fournit aux employeurs, aux employés, aux organisations syndicales, aux gouvernements, de même qu'aux autres parties intéressées de l'information sur les conditions, les tendances et les pratiques innovatrices en milieu de travail. Cette information est accessible par l'entremise d'un service personnalisé de consultation, sous forme électronique ou de publications.

Les différents intervenants dans le domaine des relations industrielles sont de plus en plus à l'affût de nouvelles approches visant la création de milieux de travail de façon à permettre aux entreprises canadiennes de demeurer concurentielles. La Direction de l'information sur les milieux de travail leur offre un guichet unique de renseignements qui leur permet d'accéder rapidement à une gamme complète de données sur la négociation collective et sur d'autres questions relatives au monde du travail.

Une équipe de consultants mise à leur disposition peut répondre aux demandes de renseignements particuliers en préparant une trousse d'information précisément adaptée au besoin formulé.

La Direction publie aussi un certain nombre de périodiques pour aider les intervenants dans le domaine des relations industrielles à se tenir au courant des activités récentes dans le domaine des relations du travail, notamment :

- des publications mensuelles, soit le *Bulletin des règlements salariaux* et le *Bulletin de la négociation collective;*
- un rapport analytique trimestriel, intitulé *Gazette du travail;*
- une publication annuelle, le *Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada;*
- une vue d'ensemble annuelle intitulée *Innovations en milieu de travail.*

Pour que le régime de relations du travail fonctionne efficacement, l'information doit circuler dans deux directions, soit de

la Direction générale du travail aux lieux de travail canadiens, et dans le sens inverse. Le Réseau canadien de recherche sur le milieu de travail vise précisément à améliorer les liens entre les chercheurs et les décideurs en ce qui touche les milieux de travail et les relations industrielles, grâce à des recherches et des activités conjointes.

La bibliothèque du Programme du travail, mise sur pied en 1900, a une portée internationale. Sa collection comprend 200 000 livres et documents gouvernementaux ainsi qu'une collection complète de périodiques sur le travail et de publications syndicales, y compris une collection sur microfiches de journaux syndicaux remontant au tout début du mouvement syndical canadien. Ses services de prêt et de référence permettent aux syndicats, aux industries et aux universités de consulter fréquemment les ressources qu'elle offre.

Que peut-on faire de plus pour vous?

Vous n'avez qu'à demander. Il est fort probable que le Programme du travail puisse vous aider ou aider votre entreprise ou votre syndicat à mieux traiter les questions qui vous intéressent en matière de milieu de travail et de relations du travail. Il dispose d'une vaste réserve de renseignements et d'une expertise à l'entière disposition des lieux de travail de tout le pays.

Outre les services mentionnés plus haut, vous pouvez avoir accès à d'autres ressources, notamment :

- le site Internet du Programme du travail à l'adresse suivante : **http://travail.hrdc-drhc.gc.ca**;
- le site Internet intitulé Renseignements sur les lois du travail du Canada, à l'adresse suivante : **http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/policy/f/bienvenue_f.html;**
- la ligne téléphonique sans frais du Programme de partenariat syndical-patronal **1 800 563-5677** au service des directions d'entreprises ou des syndicats désireux d'obtenir des renseignements;

- de l'information sur l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale, à laquelle on peut avoir accès par téléphone en composant le **(819) 953-6616** ou en consultant le site Web de l'Équité en matière d'emploi à l'adresse suivante : **http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weedis**;
- la Direction de l'information sur les milieux de travail par téléphone, en composant le **1 800 567-6866**, ou par Internet à l'adresse suivante : **http://travail.hrdc-drhc.gc.ca**.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont nous pouvons travailler ensemble, n'hésitez pas à communiquer avec le personnel du Programme du travail à l'un ou l'autre des bureaux suivants situés d'un bout à l'autre du Canada.

Communications, Travail

Développement des ressources humaines Canada

Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-6313

Colombie-Britannique et Territoire du Yukon

Bureau régional de DRHC :
Vancouver (C.-B.)
(604) 666-2205 ou **1 800 661-1997**

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Bureau régional de DRHC :
Edmonton (Alb.)
Numéro sans frais, T.N.-O. :
Zenith 2013
Bureau d'Edmonton :
(Travail) **(403) 495-2993**
Bureau de Calgary :
(Travail) **(403) 292-4566**
Partout ailleurs en Alberta :
1 800 559-7789

Saskatchewan

Bureau régional de DRHC :
Regina (Sask.)
(306) 780-5408

Manitoba

Bureau régional de DRHC :
Winnipeg (Man.)
(204) 983-3493

Nouvelle-Écosse

Bureau régional de DRHC :
Dartmouth (N.-É.)
(902) 426-4995

Terre-Neuve

Bureau régional de DRHC :
St. John's (T.-N.)
(709) 772-5022

Île-du-Prince-Édouard

Bureau régional de DRHC :
Charlottetown (Î.-P.-É.)
(902) 566-7171

Nouveau-Brunswick

Bureau régional de DRHC :
Moncton (N.-B.)
(506) 851-6640

Ontario

Bureau régional de DRHC :
Toronto (Ont.)
(416) 954-2891

Québec

Bureau régional de DRHC :
Montréal (QC)
(514) 283-2214